

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan rujukan penelitian sebelumnya, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Berikut ini adalah uraian singkat tentang penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

| No | Peneliti | Variabel | Tujuan | Hasil |
|----|---|---|--|--|
| 1 | Dwi Fitri Puspa Dan Bambang Riyanto LS (1999) | Orientasi professional, lingkungan pengendalian (output, perilaku, profesional), kepuasan kerja, kinerja sub unit dan konflik peran | Untuk menguji secara empiris hubungan antara lingkungan pengendalian, orientasi profesional dan tingkat konflik peran serta menguji sejauh mana konflik peran dapat mempengaruhi kinerja sub unit. | 1. Bahwa konflik peran para dosen mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja. 2. Sedangkan pada dokter mempunyai hubungan positif terhadap kinerja. |
| 2 | Dwi Cahyono Dan Imam Ghozali (2002) | Jabatan organisasi, budaya organisasi, konflik peran, kepuasan kerja dan komitmen organisasi | Untuk melihat pengaruh jabatan, budaya organisasi dan konflik peran terhadap hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi | 1. Jabatan organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 3. Konflik peran |

| | | | | |
|---|---------------------------------|---|---|--|
| | | | | berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. |
| 3 | Cecilia Engko Dan Gudono (2007) | Kompleksitas tugas, <i>locus of control</i> , gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. | Untuk melihat pengaruh kompleksitas tugas dan <i>locus of control</i> terhadap hubungan antar gaya kepemimpinan dan auditor yang berada di kantor akuntan publik. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bahwa hipotesis pertama tidak terdukung, dimana semakin tinggi kompleksitas tugas maka tidak akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. 2. Bahwa semakin rendah kompleksitas tugas maka akan mempengaruhi gaya kepemimpinan suportifi akan meningkatkan kepuasan kerja. 3. Hipotesis ketiga tidak terdukung, dimana auditor yunior dengan locus of control eksternal tidak berpengaruh dengan gaya kepemimpinan direksi dan kepuasan kerja daripada audior yunior yang memiliki locus of control internal. |

Tabel 2.2
PERBEDAAN DAN PERSAMAAN DENGAN PENELITIAN TERDAHULU

| No | Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|---|
| 1 | Dwi Fitri Puspa Dan Bambang Riyanto LS (1999) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan konflik peran. 2. Jenis datanya sama yaitu data primer. 3. Metode pengumpulan datanya sama yaitu metode survey dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan penelitian nya berbeda. 2. Responden yang digunakan oleh penelitian Dwi Fitri dan Bambang Riyanto (1999) adalah dokter dan akademis |
| 2 | Dwi Cahyono Dan Imam Ghozali (2002) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel yang sama yaitu jabatan organisasi, budaya organisasi, konflik peran dan kepuasan kerja 2. Jenis datanya sama yaitu data primer. 3. Metode pengumpulan datanya sama yaitu metode survey dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pada penelitian Dwi Cahyono Dan Imam Ghozali (2002) menggunakan komitmen organisasi sedangkan pada penelitian ini tidak. 2. Alat uji yang digunakan pada penelitian Dwi Cahyono Dan Imam Ghozali (2002) menggunakan alat uji SEM sedangkan penelitian ini menggunakan alat uji Regresi. 3. Pengambilan sampel pada penelitian Dwi Cahyono Dan Imam Ghozali (2002) dilakukan di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang dilihat menegani perilaku karyawan KAP sedangkan pada penelitian ini dilakukan di perusahaan |

| | | | |
|---|---------------------------------|--|--|
| | | | manufaktur yang melihat perilaku auditor internalnya. |
| 3 | Cecilia Engko Dan Gudono (2007) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sama-sama menggunakan letak kendali diri sebagai variabel. 2. Dan kepuasan kerja sebagai variabel. 3. Metode pengumpulan data nya sama yaitu menggunakan survey dengan menggunakan kuisisioner sebagai alat untuk pengumpulan data. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel yang digunakan berbeda pada penelitian Cecilia Engko Dan Gudono (2007) menggunakan kompleksitas tugas dan gaya kepemimpinan sedangkan pada penelitian ini tidak menggunakan. 2. Responden yang digunakan pada penelitian Cecilia Engko Dan Gudono (2007) adalah auditor yunior di Kantor akuntan publik sedangkan pada penelitian ini adalah auditor internal di perusahaan manufaktur. |

2.2 Landasan Teori

Landasan teori digunakan sebagai dasar untuk menganalisis dan sebagai dasar dalam melakukan pembahasan untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian yang dilakukan.

2.2.1 Teori Dasar

A. Teori Kepribadian

Teori kepribadian mengacu pada berbagai karakteristik psikologi dalam diri seseorang yang menentukan dan mencerminkan bagaimana orang tersebut merespon lingkungannya. Kepribadian adalah inti sari dari perbedaan individu. Konsep kepribadian dan pengetahuan tentang komponennya dianggap penting karena memungkinkan untuk memprediksi perilaku.

Aplikasi utama dari teori kepribadian dalam organisasi adalah memprediksi perilaku. Pengujian perilaku tersebut ditentukan oleh banyaknya aktivitas dalam tekanan pekerjaan, siapa yang akananggapi kritikan dengan baik, siapa yang pertama kali harus dipuji terlebih dahulu sebelum berbicara mengenai perilaku tidak diinginkan. Dan semua itu adalah pemahaman atas kepribadian (Arfan Ikhsan Lubis, 2010:102)

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian seseorang yaitu dapat dilihat dari :

- 1) Keturunan
- 2) Lingkungan
- 3) Situasi

B. Teori Persepsi

Gibson et al, (1995) dalam Soni (2008) mendefinisikan persepsi adalah sebagai proses dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran dalam suatu pengalaman psikologis. Teori ini menjelaskan mengenai perbedaan persepsi masing-masing individu mengenai situasi kerja yang akan berpengaruh pada produktivitas.

Keberhasilan manajemen dalam mengelola, merencanakan dan mengorganisasi kerja karyawan agar lebih efektif akan menjadi tidak berarti ketika terjadi perbedaan persepsi para karyawan terhadap reward yang adil atas pekerjaan mereka. Penilaian kerja dan kondisi kerja yang memadai tidak menjamin kesamaan persepsi cara pandang dan tidak dapat menjamin penafsiran yang menguntungkan dari para karyawan atas kondisi kerja mereka. Oleh karena itu pihak manajemen perlu menilai cara karyawan tersebut mempersepsikan pekerjaan.

C. Pengertian Auditor internal

Auditor internal merupakan auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan oleh karenanya berstatus sebagai pegawai pada perusahaan tersebut. Tugas utamanya ditunjukan untuk membantu manajemen perusahaan tempat ia bekerja (Yusup, 2001). Ruang lingkup auditor internal meliputi tugas-tugas sebagai berikut:

1. Menelaah reliabilitas dan integritas keuangan dan operasi serta perangkat yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi dan melaporkan informasi.

2. Menelaah sistem yang ditetapkan untuk memastikan ketaatan terhadap kebijakan, perencanaan, prosedur, hukum dan peraturan yang dapat memiliki pengaruh secara signifikan terhadap operasi dan laporan serta menentukan apakah organisasi telah mematuhi.
3. Menelaah perangkat perlindungan aktiva dan secara tepat memverifikasi keberadaan aktiva tersebut.

Yusuf (2001:18) berpendapat bahwa tanggung jawab auditor internal pada berbagai perusahaan sangat beranekaragam tergantung pada kebutuhan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya auditor internal wajib memberikan laporan langsung kepada pemimpin tertinggi perusahaan (direktur utama) atau melaporkan kepada pejabat tinggi tertentu lainnya dalam perusahaan (kepada kontroler).

Agar dapat melakukan tugasnya secara efektif auditor internal harus independen terhadap fungsi-fungsi lini dalam organisasi tempat ia bekerja, namun demikian ia tidak bisa independen terhadap perusahaannya karena ia adalah pegawai dari perusahaan yang diaudit. Audit internal berkewajiban memberikan informasi kepada manajemen yang berguna untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan efektivitas perusahaan.

2.2.2 Letak Kendali Diri, Jabatan Organisasi, Konflik Peran, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

A. Letak kendali diri

Konsep tentang letak kendali diri pertama kali ditemukan oleh Rotter (1966), merupakan seorang ahli teori pembelajaran sosial. Letak kendali diri adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Sedangkan menurut Soni (2008) letak kendali diri merupakan salah satu bentuk atau atribut kepribadian yang sering digunakan untuk melihat perilaku individu dalam organisasi yang berkaitan dengan tingkat dimana individu tersebut percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada dirinya.

Menurut Hjele dan Ziegler (1981) dan Baron (1990) dalam Engko Dan Gudono (2007) menyatakan bahwa letak kendali diri dibedakan menjadi dua yaitu letak kendali diri internal dan letak kendali diri eksternal. Letak kendali diri internal mempunyai keyakinan bahwa suatu kejadian selalu berada dalam kendalinya dan akan selalu mengambil peran dan tanggung jawab dalam penentuan benar atau salah. Individu dengan tipe internal cenderung menganggap bahwa ketrampilan, kemampuan dan usaha lah yang lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka serta mempunyai keyakinan bahwa individu sendirilah yang bertanggung jawab atas kesuksesan atau kegagalan yang dialaminya.

Sedangkan individu dengan letak kendali diri eksternal cenderung menganggap bahwa kejadian dalam hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan

dari luar diri mereka. Seperti takdir, keberuntungan dan kesempatan serta lebih mempercayai kekuatan dari luar dirinya. Individu dengan letak kendali diri eksternal selalu menyalahkan keadaan lingkungannya untuk setiap kesalahan yang ada dan menganggap kegagalan merupakan suatu yang berada diluar batas kemampuan dirinya.

B. Jabatan Organisasi

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, wewenang, tanggung jawab, kewajiban dan hak seorang pegawai dalam suatu satuan organisasi atau perusahaan yang terdiri dari jabatan struktural dan fungsional. Jabatan struktural yaitu suatu jabatan atau kedudukan seseorang pegawai dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi dalam perusahaan sedangkan jabatan fungsional adalah suatu jabatan atau kedudukan seorang pegawai dalam rangka menjalankan menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian atau keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Basset (1995) dalam Dwi Dan Imam (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan dengan kedudukan lebih tinggi merasa lebih puas karena memiliki otonomi yang lebih besar, pekerjaan yang lebih bervariasi dan lebih bebas dalam melakukan penilaian. Sedangkan karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawab yang kecil.

C. Konflik Peran

Konflik peran didefinisikan sebagai adanya tekanan dua atau kelompok tekanan secara simultan sehingga kepatuhan pada kelompok yang satu akan menimbulkan kesulitan atau ketidak mungkinan untuk memenuhi yang lainnya (Wolfe dan Snoek 1962) dalam Lilik (2005). Sedangkan menurut Soni Agus (2008), konflik peran timbul karena adanya “perintah” yang berbeda yang diterima secara bebarengan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain.

Banyak orang dan organisasi memandang konflik sebagai salah satu yang negatif dan hal tersebut harus dihindari, konflik tersebut merupakan hasil yang dialami oleh kelompok kerja orang yang saling bekerjasama baik secara tim atau organisasi. Menurut Puspa Dan Riyanto (1999) konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial dapat menurunkan motivasi kerja, konflik peran mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja (banyaknya terjadi perpindahan pekerja), penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan.

D. Budaya Organisasi

Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Luthan, 1998) dalam Cahyono dan Ghozali (2002). Penggunaan istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku didalam perusahaan,

karena pada umumnya perusahaan itu berada dalam bentuk organisasi yaitu saling bekerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri (Sutrisno 2010:2).

Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa organisasi sebagai suatu konsep yang dapat menjadi suatu sasaran untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategis dan organisasi tugas serta dampak yang dihasilkan. Menurut Tika (2006) dalam menjelaskan mengenai tiga kekuatan untuk mempertahankan suatu budaya organisasi yaitu: (1) praktik seleksi sebagai proses seleksi yang bertujuan mengidentifikasi dan memperkerjakan individu-individu yang mempunyai kemampuan dan keterampilan, (2) manajemen puncak, tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar pada budaya organisasi dan (3) sosialisasi, agar para karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi.

E. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Menurut Robbins (2002), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu reaksi seseorang terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang di terima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya di terima. Sedangkan menurut Pasolaran (2003), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya.

Feldman dan Arnold dalam Setiawan dan Ghazali (2001:159) menyimpulkan bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja yaitu :

1. Gaji

Gaji merupakan uang atau yang sederajat dengan uang yang diberikan organisasi terhadap pegawainya. Gaji memainkan peranan penting dalam menentukan kepuasan kerja. Pertama uang merupakan instrument penting dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, kedua uang berfungsi sebagai simbol pencapaian dan pengakuan pegawai sering memandang bahwa gaji merupakan cerminan dari perhatian manajemen terhadap mereka.

2. Kondisi pekerjaan

Terdapat tiga alasan bahwa kondisi pekerjaan merupakan sumber yang positif bagi kepuasan kerja. Pertama, pegawai menyukai kondisi pekerjaan yang menyenangkan karena mendorong timbulnya kenyamanan secara fisik. Kedua, kondisi yang menyenangkan mendorong memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara efisien. Ketiga, kondisi pekerjaan dapat memudahkan aktivitas di luar pekerjaan.

3. Supervise

Mempunyai peran penting dalam manajemen. Supervise berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervise yang adil dan terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan.

4. Kelompok kerja

Kelompok kerja juga merupakan sumber kepuasan kerja individual. Hal tersebut berasal dari adanya kesempatan untuk melakukan interaksi satu sama lain.

5. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan lebih cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya serta lebih menyukai pekerjaan yang lebih menantang dan pekerjaan yang kurang menantang cenderung menciptakan kebosanan.

6. Promosi

Promosi dilakukan biasanya pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

2.2.3 Pengaruh Letak Kendali Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya untuk memberikan respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada dalam diri dan lingkungan disekitar. Aktivitas individu merupakan respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang di kontrol oleh letak kendali diri. Letak kendali diri internal dan eksternal bukanlah merupakan suatu konsep tipologi, melainkan berupa pengaruh dari faktor lingkungan.

Rita Johan (2002) menjelaskan bahwa seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja, apabila mereka dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal)

maupun lingkungan luar dirinya (eksternal). Seseorang karyawan merasakan kontrol internal sebagai keperibadian karena merasakan hasil pekerjaan yang dilakukannya berada dibawah pengaruh control pribadinya sendiri.

Hal tersebut akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan ada karyawan yang merasa bahwa terdapat control eksternal diluar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut terlihat melalui nasib, keburuntungan karyawan, kekuasaan atasan serta lingkungan tempat ia bekerja. Sehingga dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara letak kendali diri dengan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

H₁ : Letak kendali diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh Jabatan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Basset (1995) dalam Dwi dan Imam (2002) berpendapat, bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Artinya karyawan dalam kedudukan yang lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka memiliki otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian.

Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan

tanggung jawab. Hal itu biasa terjadi pada karyawan level bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan dan keahliannya sehingga hal-hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang.

Ferris dan Aranya (1984) dalam Dwi Dan Imam (2002) menyimpulkan dalam kasus akuntan publik yang bekerja di Kantor Akuntan publik, seorang manajer lebih berkomitmen terhadap tempatnya bekerja dan terhadap profesinya ketimbang stafnya. Bahwa semakin tinggi jabatan dalam tingkat organisasi, mereka akan memiliki lebih banyak tingkat aktualisasi diri yang lebih kuat.

Hasil yang dilakukan oleh Harrell & Eickhoff (1988) dalam Lilik (2005) menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa individu yang berorientasi menjadi pemimpin akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Jadi jabatan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga dari penjelasan diatas hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

H₂: Jabatan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja

Konflik Peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial dapat menurunkan motivasi kerja. Pengaruh konflik peran tidak hanya menimbulkan konsekuensi emosional individu misalnya meningkatnya ketegangan hubungan kerja dan menurunnya kepuasan kerja tetapi juga dapat berpengaruh terhadap

organisasi misalnya kualitas prestasi yang lebih rendah dan semakin tingginya perputaran karyawan.

Jackson dan schule (1985) dalam Puspa dan Riyanto (1999) mengemukakan bahwa konflik peran mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja perusahaan. Sehingga konflik peran sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian-penelitian tentang konflik peran ini banyak didapatkan hasil yang berlawanan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Suwandi & Indriantoro 1999 (Pasewark dan Strawser 1996 dan Puspa dan Riyanto 1999) dalam lilik (2005) yang menyatakan bahwa tidak menunjukkan adanya hubungan langsung antara konflik peran dan kepuasan kerja atau dengan kata lain konflik peran tidak mempunyai hubungan negative dengan kepuasan kerja.

Sedangkan dalam penelitian Puspa dan Riyanto (1999) menyatakan hasil profesi dokter dan dosen menemukan dua hal yang berlawanan. Untuk kelompok profesi dosen, konflik peran berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan dokter konflik peran berpengaruh terhadap kinerja sub unit. Sehingga hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

H₃ : Konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.6 Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

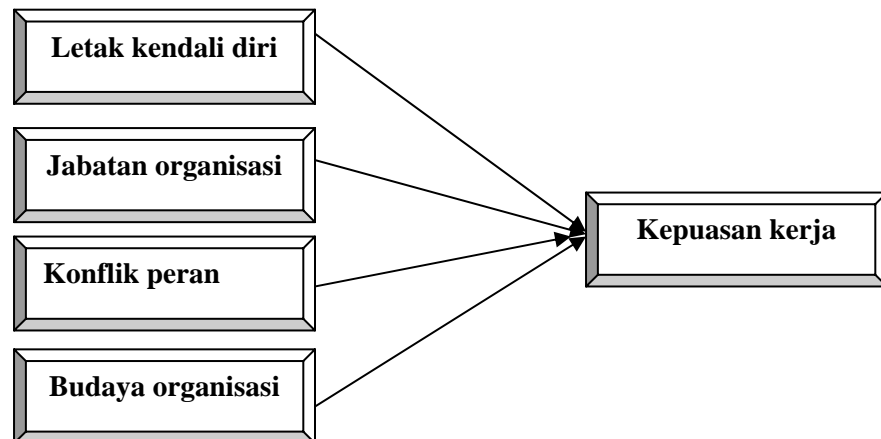
Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa budaya perusahaan merupakan aplikasi dari budaya organisasi terhadap badan usaha perusahaan, kedua istilah ini sering dipergunakan untuk maksud yang sama secara bergantian. Budaya organisasi merupakan suatu konsep yang dapat menjadi suatu sasan untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, startegi dan organisasi tugas serta dampak yang dihasilkan.

Hasil penelitian Dwi dan Imam (2002) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selain itu budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan. Dan hasil penelitian dari Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan . Sehingga hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

H₄ : Budaya organisai berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dari hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini, maka kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut :



Sumber : dilakukan oleh peneliti

Gambar 2.1
KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Letak Kendali Diri, Jabatan Organisasi, Konflik Peran dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

H₁: Letak Kendali Diri berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

- H₂: Jabatan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- H₃: Konflik Peran berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- H₄: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja